



**KA204-C8A05383**

# Informe Común de la fase de Testeo

**ANÁLISIS DE LAS PÍLDORAS DE APRENDIZAJE A TRAVÉS  
DE LOS INFORMES NACIONALES DEL TESTEO DE LOS  
PAÍSES SOCIOS**

El informe común fue elaborado por **I&F** (*Irlanda*)

## Contenido

INTRODUCCION AL PROYECTO SNAIL	2
INTRODUCCION A LA FILOSOFIA SNAIL	2
FASE DE PRUEBA	2
ANÁLISIS DE LOS INFORMES NACIONALES Y CONCLUSIONES	3
Primer nivel de los facilitadores	4
CONCLUSIONES	10

## SOCIOS

Andragoški zavod  
Ljudska univerza  
Velenje

ERZA VELENJE



INDEPCIE (Spain)



GrowthCoop  
developing people

GROWTHCOOP (Spain)



ORANGE HILL

Orange Hill (Poland)



I&F (Ireland)



Centrul Pentru Promovarea  
Invatarii Permanente  
Timisoara Asociatia  
(Romania)

## INTRODUCCION AL PROYECTO SNAIL

La mayoría de nosotros tiene un ritmo de trabajo frenético, haciendo más de una tarea a la vez con la idea equivocada de que estamos siendo más eficientes. Este es el punto en el que la vida personal y el ritmo de trabajo deben encontrar un equilibrio, y aquí es donde el movimiento slow reivindica las necesidades de la gente. El movimiento slow nació en Italia hace 30 años con el concepto de "slow food", pidiendo tiempo para disfrutar de la comida sana y natural en lugar de la comida rápida industrial, pero no sólo como producto, sino como filosofía para reconquistar el tiempo que habíamos perdido para nosotros. Adaptado al trabajo laboral, podemos encontrar conceptos como empresa lenta, gestión lenta y la esencia de nuestro proyecto, trabajo lento.

Este es el origen de SNAIL, basado en la idea de la mayor productividad de los trabajos realizados con calma, dedicación, atención a los detalles y disfrute del proceso creativo. Es lento, necesario y mejora el nivel: SNAIL

## INTRODUCCION A LA FILOSOFIA SNAIL

Slow, es una visión necesaria y mejora la productividad y la empleabilidad a través del ritmo de trabajo y la satisfacción individual en el trabajo, que está vinculado a la introducción de la Inteligencia Emocional en el lugar de trabajo, la flexibilidad cognitiva y el desarrollo de habilidades sociales en el mundo del trabajo.

## FASE DE PRUEBA

A10 Prueba de píldoras de aprendizaje.

A10.1 Edición de un informe nacional y conclusiones sobre los resultados de la fase de prueba.

A10.2 Creación de un informe común europeo en versión inglesa sobre la fase de pruebas, realizado por I&F.

## ANÁLISIS DE LOS INFORMES NACIONALES Y CONCLUSIONES

Cada país socio ha puesto a prueba sus propias píldoras de aprendizaje desarrolladas en el marco de IO1 para verificar el procedimiento de aplicación de las herramientas creadas, así como sus objetivos y su utilidad para las empresas destinatarias.

En la fase de pruebas participaron 45 personas, unas 8 de cada país.

Cada socio organizó una sesión (la mayoría de ellas se realizaron en formato on-line) durante la cual los participantes interactuaron e intercambiaron opiniones, impresiones y puntos de vista sobre las cuatro píldoras formativas propuestas por cada socio organizador. Estos foros tuvieron lugar tras una breve introducción de la formación sobre el tipo de herramientas impartidas, junto con sus objetivos específicos y su importancia en la transición a un ritmo lento en el lugar de trabajo.

Al final de la actividad, los beneficiarios, empresarios y empresarias, recibieron un cuestionario de evaluación. Al mismo tiempo, la evaluación de las herramientas se propuso a los mismos formadores que propusieron las herramientas de experimentación a los participantes. Por tanto, se procedió a un doble nivel: beneficiarios y formadores.

El punto más importante de la fase de prueba es conocer la eficacia de las Píldoras de Aprendizaje desarrolladas dentro del consorcio. Su aplicación piloto durante la fase de prueba nos permite validarlas en un contexto real y comprobar su utilidad.

Las preguntas planteadas sobre las Píldoras de Aprendizaje se utilizaron para obtener una retroalimentación que nos puede guiar para medir el nivel de satisfacción entre los participantes durante la fase de prueba y también para obtener algunas ideas sobre cómo mejorar las herramientas y, por lo tanto, modificarlas de acuerdo con sus sugerencias.

Se han previsto dos niveles de detección

- el primer nivel por parte de los facilitadores/profesores,
- el segundo por los participantes en la prueba.

Toda la información constituye el punto final de la experimentación e indica las directrices para cualquier cambio / adición a las herramientas propuestas.

## Primer nivel de los facilitadores

Cabe señalar que las contribuciones de los distintos socios y facilitadores se han incluido en el informe, comunicándolas como respuestas a las preguntas indicadas a continuación. Se consideró que este procedimiento era útil, no sólo para centrarse en los contenidos específicos de las píldoras de aprendizaje, sino para disponer de información en un único informe útil para la evaluación y validación de la fase de prueba.

A modo de guía para los socios, se sugirieron las siguientes preguntas:

### **1. ¿Los contenidos desarrollados durante la fase de pruebas han sido útiles y se han adaptado a mis expectativas?**

Los participantes de la fase de prueba coincidieron en que los contenidos incluidos en las píldoras eran especialmente importantes en relación con la crisis de COVID-19. En su opinión, es necesario compartir estos materiales con las personas que sufren de burnout, estrés y ansiedad en el trabajo, ya que son síntomas que aumentan debido a la incertidumbre de la situación.

Aunque a la gran mayoría le pareció muy interesante el tema del trabajo lento (algunos de ellos desconocían el concepto), también señalaron que no siempre es posible aplicar esta filosofía, sobre todo cuando tienes un jefe que siempre te exige tareas. Como consecuencia del actual ritmo frenético de la vida laboral, los participantes también indicaron que la calidad del trabajo se ve comprometida y, por tanto, sus resultados empeoran

En general, los módulos han resultado especialmente útiles para afrontar los nuevos retos del contexto actual y, en general, se indicó un nivel cualitativamente alto en lo que se refiere al cumplimiento de las expectativas.

### **2. ¿Es importante lo que he aprendido para mi práctica profesional? ¿Por qué es necesario?**

La unanimidad de los participantes expresó una opinión positiva con respecto a las herramientas de aprendizaje probadas. Los directivos estuvieron de acuerdo en que las píldoras formativas proporcionadas les ayudarán en su práctica profesional, ya que hoy en día las empresas ponen mucho énfasis en las nuevas técnicas que les ayudan a fidelizar y recompensar a sus clientes y empleados.

Se destacó el hecho de que las habilidades emocionales son necesarias hoy en día en el lugar de trabajo. De hecho, aunque se consideraron útiles e importantes para la práctica profesional, los participantes mencionaron que necesitaban ayuda práctica para su aplicación.

Teniendo en cuenta la opinión de los participantes, es difícil controlar cada minuto de tu día, especialmente cuando hay demasiadas distracciones, por lo que es necesario

aprender a gestionar tu tiempo y aprender herramientas que te permitan gestionarlo de la manera más eficiente posible.

Uno de los participantes señaló que es importante controlar el ritmo de trabajo y concentrarse en lo que se hace, con dedicación, cuidado y calma, ya que esto puede aumentar la productividad en las empresas, permitiendo dar prioridad a las actividades que benefician el desarrollo personal de los trabajadores.

Según la mayoría, lo que han aprendido en la fase de pruebas fue importante para su práctica profesional, ya que la organización del trabajo y el tiempo empleado para ello fueron elementos importantes en su aplicación laboral. Una de las participantes mencionó que veía muchas distracciones en el trabajo y que ahora ha aprendido que se pueden minimizar con un manejo adecuado. Estuvieron de acuerdo en que todos los empleados, especialmente los directivos, se enfrentaban a varios retos en el trabajo y a menudo carecían de conocimientos sobre cómo manejar esos retos. Con el taller, los participantes coincidieron en que han obtenido muchos consejos prácticos que les permitirán afrontar mejor los problemas.

En general, por tanto, se constató la validez de las herramientas y su aplicabilidad en el contexto profesional, ya que ofrecen interesantes perspectivas para orientar cualquier empresa sectorial hacia una filosofía más lenta y productiva a largo plazo.

### **3. ¿Ha adquirido conocimientos sobre habilidades emocionales que puedan ayudarle en su trabajo?**

Los participantes indicaron que el desarrollo de la inteligencia emocional en las empresas es una buena forma de mejorar el entorno de los trabajadores para reducir los momentos de tensión, estrés y hostilidad que se producen con demasiada frecuencia.

El debate sobre las habilidades emocionales fue en la dirección de tratar el estrés y la ansiedad, ya que la gestión del estrés es clave en su interacción diaria y en la planificación del trabajo.

Entre los conocimientos adquiridos se mencionaron las habilidades que pueden ayudar en el trabajo:

- Habilidades para crear hábitos adecuados y proteger al equipo de la multitarea
- Habilidades de resolución de problemas para afrontar el estrés
- Trabajar bajo presión
- Poner en práctica la filosofía del trabajo lento

También mencionaron como una habilidad emocional importante la importancia de hacer descansos frecuentes a lo largo del día para despejar la cabeza y mejorar la concentración mental.

La dimensión práctica de las herramientas didácticas utilizadas durante la formación permitió a los participantes comprender su valor para utilizarlas en el futuro en sus equipos de trabajo (especialmente a la hora de introducir cambios o crear nuevos equipos de proyecto). Por lo tanto, la unanimidad de los beneficiarios expresó una opinión favorable con respecto a la adquisición de nuevos conocimientos y herramientas útiles en su contexto laboral.

#### **4. ¿Considera que las herramientas de aprendizaje utilizadas son adecuadas para el desarrollo de las habilidades para luchar contra esos 12 enemigos desde el punto de vista del liderazgo?**

La mayoría de los participantes confirmaron que las píldoras son adecuadas para el desarrollo de las habilidades para luchar contra los enemigos identificados desde el punto de vista del liderazgo.

La perspectiva del líder, del equipo y de toda la organización presentada en los materiales hace hincapié en la influencia del líder en el comportamiento, la eficacia, la satisfacción y el bienestar de los demás empleados.

Por lo tanto, consideraron que las herramientas de aprendizaje son coherentes, fundamentales y necesarias para que los empresarios discutan estos contenidos con sus empleados de forma regular para garantizar una productividad, una organización del trabajo y una planificación adecuadas.

También destacaron que algunas de ellas sirven para adquirir conocimientos teóricos, pero que es necesario acompañarlas de formación práctica para desarrollar las habilidades necesarias para luchar contra los 12 enemigos de la filosofía del trabajo lento. En otras palabras, aunque el enfoque teórico se consideraba necesario, esperaban la presentación de herramientas prácticas para hacer frente a esos enemigos del ritmo de trabajo.

#### **5¿Será capaz de aplicar los conocimientos adquiridos en su vida profesional?**

En cuanto a esta pregunta, las respuestas fueron variadas. La aplicación de los conocimientos adquiridos se consideró factible, pero todos coincidieron en que necesitarían tiempo para ello. En primer lugar, tratarán de centrarse más en los posibles enemigos, intentarán advertir a sus empleados o inferiores y a otros compañeros de trabajo, así como utilizar algunos consejos en la práctica.

También hubo participantes que dijeron que pueden tratar de aplicar algunos de los conocimientos adquiridos para ayudar a que al final no se aplique esta filosofía de

trabajo lento. Otros destacaron que el conocimiento más importante que han adquirido y que pueden aplicar es el de categorizar las tareas, identificar rápidamente las pérdidas de tiempo y así ayudar a optimizar la gestión del tiempo y aumentar la eficiencia. En general, todos consideraron que hay gran parte del contenido que pueden aplicar a su vida profesional.

En general, los participantes reconocieron que no les resultaría fácil ponerlo en práctica porque parte de él no depende directamente de ellos, ya que muchas decisiones deben tomarse a nivel directivo.

Por último, también se señalaron las condiciones de gestión de equipos dispersos relacionadas con el trabajo a distancia debido al Covid-19. Escuchar y reaccionar a los problemas de los empleados es mucho más fácil durante las reuniones cara a cara o las conversaciones informales, que no siempre son posibles en un espacio de trabajo aislado.

## **6. ¿Qué decisiones hay que tomar para que sea una realidad en su lugar de trabajo?**

Los participantes indicaron que, para aplicar el concepto de trabajo lento en el trabajo, es esencial que sus beneficios, tanto para los directivos como para los empleados, sean generalizados y comprendidos.

Uno de los participantes mencionó que en muchas empresas sigue existiendo la idea de que más dedicación equivale a más horas de trabajo. Sin embargo, la productividad de una persona no puede ser constante a lo largo de su jornada laboral de 8 horas y requiere momentos de pausa para aliviar la presión del trabajo.

Por ello, todos coincidieron en que, aunque intenten aplicar esta filosofía de trabajo, no es tan fácil de aplicar en la práctica y hay que tomar decisiones a un nivel superior para asegurar que se avanza. Existe la voluntad de hacerlo realidad, pero quizás ven una reticencia a nivel organizativo.

A continuación, los participantes sugirieron que, en primer lugar, las personas deberían ser conscientes de todas las distracciones, planificar su tratamiento de acuerdo con los consejos y, a continuación, empezar a aplicarlos. De este modo, la organización podría asegurar una introducción de mejoras paso a paso. Algunos afirmaron que sería beneficioso que estos talleres se realizaran mensualmente o que formaran parte de la formación periódica en materia de seguridad laboral para garantizar que los empleados recibieran advertencias regularmente.

En definitiva, hay que acabar con la idea de que el término "lento" se asocia a valores negativos: incapaz, improductivo, tardío...



## 7. ¿Qué cambiaría o haría diferente para mejorarla?

Los participantes indicaron las siguientes sugerencias de mejora

- Distribución de tareas que completen los momentos de máxima concentración con momentos de trabajo sencillo que impliquen menos responsabilidad.
- Tiempos de relajación con los compañeros para crear un ambiente de trabajo más social en el que se puedan crear relaciones más abiertas, implicadas y sinceras.
- Formar a los directivos de las organizaciones y empresas sobre los beneficios de aplicar esta filosofía de trabajo.
- Establecer límites en el trabajo y en los horarios.
- Trabajar concentrado en una sola tarea y evitar las distracciones.
- Poner las notificaciones del móvil en modo "silencio",
- Colocando carteles en las puertas o utilizando otras formas de mejorar la conciencia.

Los participantes polacos hicieron sugerencias sobre las píldoras teóricas ensayadas durante la sesión, destacando que podrían enriquecerse adicionalmente con interesantes cortometrajes o alguna narración sobre situaciones concretas, por ejemplo, buenas prácticas de otras empresas.

## 8. ¿Tiene alguna sugerencia o comentario que nos ayude a mejorarla?

Una condición fundamental que se estableció en general es que tanto la formación como las herramientas requieren la participación de un facilitador. Por lo tanto, es necesario que el facilitador tenga una buena preparación para dirigir las sesiones.

También es importante dar a los participantes materiales, artículos y ejemplos de aplicación (buenas y malas prácticas) para que se sientan guiados.

Uno de los participantes subrayó que debería haber más formaciones de este tipo y que algunos contenidos deberían repetirse varias veces para que pudieran ser más fácilmente llevados a la realidad.

En general, se comentó que depende bastante de la persona que imparte la formación, de su propia dinámica e invenciones. El hecho de que el formador y los participantes compartan sus propias experiencias podría tener un impacto positivo en la eficacia de la formación y en las impresiones de los alumnos.

## **9. Después de probar las herramientas de aprendizaje, ¿cuál es su opinión sobre este sistema de formación para directivos? ¿Le ayuda a anticiparse a futuros riesgos en su empresa u organización?**

La opinión sobre este sistema de formación en gestión fue buena en general y la mayoría de los participantes están de acuerdo en los beneficios de esta filosofía y en aplicarla pero también dijeron que a veces es difícil porque la sociedad exige un ritmo de trabajo frenético y eso dificulta la aplicación de la filosofía de trabajo lento. Todos coincidieron en que una mejor organización, planificación y priorización de las tareas puede ayudar a estar centrados en las tareas realmente importantes, evitando las distracciones que a veces son las que impiden esta filosofía de trabajo.

La mayoría coincidió en que la formación es sólo una parte de la construcción y mejora de la cultura de trabajo. Mucho depende de los procedimientos, de su cumplimiento y de su aplicación por parte de los responsables. Para anticiparse a futuros riesgos en la empresa, se comentó que se utilizan herramientas un poco diferentes para contrarrestar las amenazas, como las encuestas de estado de ánimo o de satisfacción de los empleados, los indicadores de RRHH y otros.

En términos generales, todos los participantes indicaron que los módulos habían sido muy útiles y les habían permitido ampliar su comprensión del concepto de Slow Work, o incluso conocerlo por primera vez. Confesaron que iban a ponerlo en práctica en su trabajo a partir de entonces.

## **10. ¿Cuál es su nivel de satisfacción con la fase de pruebas?**

El nivel de satisfacción de los participantes en la fase de prueba fue muy satisfactorio y positivo. Todos consideraron que las píldoras de formación son muy útiles y que pueden aprender muchas cosas para aplicarlas en su vida laboral.

A pesar de este buen feedback, han surgido opiniones que consideran que el contenido no es especialmente revelador. Todo depende del grado de conocimiento y concienciación de los cursillistas.

En general, los participantes consideraron que las píldoras de formación eran muy útiles no sólo para su profesión, sino también para su vida cotidiana.

## CONCLUSIONES

La sensación general con la fase de pruebas fue bastante buena y positiva. Todo el mundo lo encontró muy práctico y educativo, y muchos de ellos pueden aplicarlos en su vida laboral diaria.

Las sesiones de prueba dieron a los directivos la oportunidad de comprobar los módulos desarrollados para los enemigos identificados, pero también de compararlos con situaciones o expresiones prácticas que pueden utilizarse en diferentes situaciones de la empresa. Todos los directivos coincidieron en que el proyecto SNAIL es innovador y tiene los objetivos y prioridades más actuales al ser una idea de proyecto nueva para ellos.

Otra conclusión fue que las empresas y los profesionales fomentan el trabajo bajo presión porque creen que conduce a mejores resultados. Por tanto, el primer paso para poder aplicar esta filosofía es cambiar esta idea y hacerles entender que la calidad frente a la cantidad es una herramienta de mejora también en el trabajo.

La filosofía del trabajo lento era relativamente desconocida para muchos, pero estaban dispuestos a probarla. Todos pensaban que tenía mucho sentido, pero no eran capaces de aplicarla de forma práctica y necesitaban ayuda para hacerlo. En cualquier caso, los participantes expresaron que esperaban con ansia más teoría y práctica y que querían seguir en contacto para seguir aprendiendo.